

Unemployment and employability : how firms can help

Citation for published version (APA):

Gerards, R. (2012). *Unemployment and employability : how firms can help*. [Doctoral Thesis, Maastricht University]. Universitaire Pers Maastricht. <https://doi.org/10.26481/dis.20120510rg>

Document status and date:

Published: 01/01/2012

DOI:

[10.26481/dis.20120510rg](https://doi.org/10.26481/dis.20120510rg)

Document Version:

Publisher's PDF, also known as Version of record

Please check the document version of this publication:

- A submitted manuscript is the version of the article upon submission and before peer-review. There can be important differences between the submitted version and the official published version of record. People interested in the research are advised to contact the author for the final version of the publication, or visit the DOI to the publisher's website.
- The final author version and the galley proof are versions of the publication after peer review.
- The final published version features the final layout of the paper including the volume, issue and page numbers.

[Link to publication](#)

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal.

If the publication is distributed under the terms of Article 25fa of the Dutch Copyright Act, indicated by the "Taverne" license above, please follow below link for the End User Agreement:

www.umlib.nl/taverne-license

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us at:

repository@maastrichtuniversity.nl

providing details and we will investigate your claim.

Nederlandse samenvatting (Summary in Dutch)

Tijdens de nasleep van de twee wereldwijde oliecrises in de jaren 70 is in veel OECD landen, inclusief Nederland, de werkloosheid sterk gestegen. Figure 1.1 in de introductie van dit proefschrift laat zien dat de werkloosheid in Nederland sterk is toegenomen tot 1983 en pas in de tweede helft van de jaren 90 weer sterk is gedaald.

Langdurige werkloosheid is slecht voor de betrokken individuen en tevens voor de samenleving als geheel. De kosten van werkloosheid komen tot uitdrukking in een veelvoud van uitkomsten. Deze variëren van productieverlies voor de economie als geheel tot psychologische schade aan het werkloze individu (zie Sen (1997) voor een overzicht).

De Nederlandse overheid heeft individuen door middel van de verzorgingsstaat sinds jaar en dag verzekerd tegen de financiële gevolgen van werkloosheid. De verzorgingsstaat is echter niet toegerust om de niet-financiële (sociale en psychologische) kosten te verminderen, terwijl het juist ook deze sociale en psychologische kosten zijn die belastend zijn voor het werkloze individu. Het is dus beter om werkloosheid te voorkomen dan om het te genezen. Daarbij heeft de overheid onder de noemer van marktwerking en deregulering in toenemende mate privatiseringen doorgevoerd en meer en meer vertrouwen gegeven aan de markt om een grote rol te spelen in de financiering en afhandeling van sociale zekerheid.

De veranderende rolverdeling tussen publieke sector en private sector die het gevolg is van marktwerking en deregulering, alsmede de gevolgen die dat heeft voor de uitvoering van arbeidsmarktbeleid, zijn twee thema's die centraal staan in dit proefschrift. Ons eerste doel is om de voornaamste arbeidsmarkthervormingen sinds de jaren 80 in kaart te brengen en te testen welke van deze hervormingen het meest succesvol zijn geweest in het terugdringen van werkloosheid.

Gegeven de steeds grotere rol die de overheid heeft gelegd bij de private sector is ons tweede- en tevens hoofddoel om een antwoord te vinden op de vraag of initiatieven binnen bedrijven een rol kunnen spelen bij het verminderen en voorkomen van werkloosheid. Om deze vraag te beantwoorden bestuderen we drie initiatieven binnen Philips op het gebied van werkloosheidsbestrijding en de bevordering van duurzame inzetbaarheid van werknemers ('employability'). Deze initiatieven zijn het Philips Werkgelegenheidsplan (WGP), Certificering Vakmanschap (CV ofwel VQP) en het 'E-miles' training-cheque programma.

In Hoofdstuk 2 hebben we een periode van 25 jaar van hervormingen in de Nederlandse sociale zekerheid geanalyseerd. Op basis van een literatuuronderzoek hebben we onderzocht welke hervormingen hebben gewerkt en welke niet. Met name hervormingen op het vlak van ziekteverzuim zijn relatief succesvol geweest vergeleken met hervormingen op andere terreinen. De voornaamste factor waarvan het succes van een hervorming af hangt is van welk type de hervorming is. Hervormingen die de toegang tot uitkeringen en voorzieningen beperken of de uitkeringsduur verkorten presteren verhoudingsgewijs goed. Hervormingen die trachten de druk op het sociale zekerheidsstelsel te verminderen door het stimuleren van individuen en bedrijven, het verschuiven van verantwoordelijkheden of het verlagen van uitkeringen blijken minder goed te werken. Tevens tonen we dat de geschiedenis van hervormingen beïnvloed is door de timing van kabinetwisselingen. Kabinetten zijn over het algemeen in de eerste twee jaar meer geneigd tot hervormen dan in de jaren kort voor nieuwe verkiezingen. Tot slot bevestigen we de anticyclische relatie tussen de conjunctuur en het aantal werklozen en arbeidsongeschikten en de procyclische relatie tussen de conjunctuur en ziekteverzuim.

In Hoofdstuk 3 analyseren we het WGP. In het WGP krijgen werklozen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt gemiddeld een jaar werkervaring en training aangeboden binnen Philips, waarna de deelnemers uistromen naar werk buiten of binnen Philips, weer gaan studeren of terug in werkloosheid terecht komen. Onze analyse toont aan dat het gemiddelde effect van deelname aan het WGP 18% is. Dit betekent dat een WGP deelnemer een 18 procent punt grotere baanvindkans heeft dan een werkloze persoon met vergelijkbare kenmerken die niet aan het WGP heeft deelgenomen. De impact van het WGP is stukken groter dan de impact van deelname in publieke reïntegratietrajecten. Daarbij kent het WGP enkele voordelen voor Philips, bijvoorbeeld doordat Philips met regelmaat deelnemers vanuit het WGP een reguliere baan bij Philips biedt en zo bespaart op de kosten van werving en selectie. Het WGP bestaat sinds 1983 en nadert haar dertigste verjaardag in 2013. De continuïteit van het WGP is een van de kenmerken waarmee het zich onderscheidt van publieke reïntegratieprogramma's, welke doorgaans niet langer duren dan een regeringsperiode, zoals Hoofdstuk 2 laat zien.

Onze analyse van het programma Certificering Vakmanschap (VQP) toont aan dat werknemers die de training in het VQP succesvol doorlopen en daarmee een startkwalificatie behalen, gemiddeld 4,3% meer loon verdienen vergeleken met werknemers die de training niet doorlopen. Tevens laten we zien dat het positieve effect van de training op lonen afneemt in de jaren nadat men de training succesvol heeft afgesloten. Na ongeveer 7 jaar is het effect van de training niet meer waarneembaar vergeleken met werknemers die niet in training zijn gegaan. Dit suggereert dat werknemers moeten blijven leren ('Een leven lang leren') om ook op de langere termijn hard in salaris te kunnen groeien. We vinden tevens twee effecten die duiden op een verbeterde duurzame inzetbaarheid ('employability') van de werknemers. Ten eerste hebben werknemers die de training succesvol hebben doorlopen een grotere kans om binnen Philips promotie te maken dan diegenen die niet aan de training deel hebben genomen of deze niet hebben afgemaakt. Ten tweede leidt het succesvol afronden van de training tot een lagere kans op gedwongen ontslag. Deze effecten laten zien dat het VQP kan worden gezien als een preventieve maatregel tegen werkloosheid van laagopgeleiden. Het VQP helpt daarmee de kloof tussen laag en hoog opgeleiden te nivelleren.

De voortdurende groei in het aantal hoger opgeleide arbeiderskrachten in de beroepsbevolking leidt tot een toenemend risico van verdrukking ('crowding out') in alle lagen van de arbeidsmarkt. Met verdrukking bedoelen we dat iemand een baan aanneemt waarvoor men overgekwalificeerd is en daardoor iemand die precies de juiste kwalificaties heeft voor deze positie verdrukt. Als deze verdruchte persoon vervolgens ook genoodzaakt is een baan onder zijn of haar niveau aan te nemen dan wordt op dit lagere niveau weer een nieuwe werknemer verdrukt. Dit proces werkt zo door tot op de laagste kwalificatieniveaus waar, aan de onderkant van de arbeidsmarkt, de meeste moeilijkheden ontstaan om een baan te krijgen of behouden. Om deze reden is het van belang voor werknemers op alle opleidingsniveaus om blijvend aan persoonlijke ontwikkeling te werken. Om werknemers binnen Philips hiervan bewust te maken is Philips in 2009 gestart met het E-miles programma. Dit houdt in dat alle Philips medewerkers een cheque ter waarde van 1.000 E-miles hebben gekregen, welke ze mogen besteden aan persoonlijke ontwikkelingstraining.

In Hoofdstuk 5 analyseren we het programma van de E-miles cheques en tonen we aan dat werknemers die hun cheque hebben besteed en dus een persoonlijke ontwikkelingstraining hebben gevolgd, een significant gestegen bewustzijn hebben van het belang van persoonlijke ontwikkeling, vergeleken met werknemers die hun cheque niet besteed hebben. Tevens blijken werknemers die hun cheque besteed hebben een gestegen bereidheid te hebben om in de toekomst aan training deel te nemen ten opzichte van werknemers die hun cheque niet hebben besteed. Het stimuleren van dit bewustzijn en de trainingsbereidheid kan worden beschouwd als een vroege interventie om de toekomstige werkgelegenheid van werknemers te bevorderen.

We kunnen concluderen dat de drie bedrijfsinitiatieven WGP, VQP en E-miles succesvol zijn in het bereiken van hun respectievelijke doelen van reintegreren van werklozen, vergroten van de ‘employability’ van lager opgeleiden en verhogen van het bewustzijn omtrent persoonlijke ontwikkeling onder werknemers. Dit toont aan dat bedrijven een meetbare en significante bijdrage kunnen leveren aan het verminderen van werkloosheid en de bevordering van de ‘employability van laag opgeleiden’.

Deze initiatieven verdienen lof aangezien ze bijdragen aan het verlichten van het werkloosheidsprobleem in brede zin. Deze initiatieven verdienen navolging bij andere bedrijven. Met name in het geval van het WGP heeft dit een duidelijk geaggregeerd potentieel om langdurige werkloosheid te helpen bestrijden. Wij hopen dat het langdurige en stabiele succes van het WGP bedrijven, sociale partners en de overheid inspireert tot navolging.